

PERAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PERANGKAT DESA DI DESA KENTEN LAUT KECAMATAN TALANG KELAPA KABUPATEN BANYUASIN

Marasi Christina Sitanggang

Nim : 21.11.021 ; Program Studi : Administrasi Publik

ABSTRACT

Marasi Christina Sitanggang, Student ID Number. 21.11.021, 2025, The Role of Village Head Leadership Style in Improving the Performance of Village Officials in Kenten Laut Village, Talang Kelapa District, Banyuasin Regency, Public Administration Department, with Principal Advisor (I) M. Sattarudin, S.Sos., M.Si., and Assistant Advisor (II) Hj. Helda Fitriani, S.Pd., M.Si.

The importance of village official performance within the village office government institution is to achieve predetermined goals, particularly in carrying out activities that improve and enhance the welfare of the people in general. The success of development depends on the human aspect itself, namely the Village Head as the leader, implementer, and manager of state resources, in this case, the Kenten Laut Village Employees. In order to realize the perfect Kenten Laut Village Employees, the Kenten Laut Village Employees need to be coached in order to improve performance and produce the best possible performance at the Kenten Laut Village Office. The Village Office leadership is quite good at supervising and controlling the implementation of tasks carried out by its employees, causing the performance of the employees to not be able to be improved. This can be seen from the presence and lateness of the working hours of employees who are assigned in their fields to help the community.

The purpose of this study was to determine and analyze the role of the village head's leadership style in improving the performance of village officials in Kenten Laut Village. Leadership style has a significant influence on the effectiveness and productivity of village officials in carrying out government, development, and community service duties. The research method used was descriptive qualitative with data collection techniques through observation, interviews, and documentation. The results showed that the village head implemented a combination of democratic and participatory leadership styles, which were able to create good communication, increase work motivation, and encourage responsibility and discipline among village officials. With the right leadership style, the village head can create a conducive work atmosphere and improve the overall performance of village officials.

The results of the study can be concluded that the role of the village head's leadership style in improving the performance of village officials in Kenten Laut Village is quite good, because the Village Head as a leader has not considered the performance of his employees, seen from the presence of employees who do not comply with entry and exit times, because the leader has not emphasized the discipline of the performance of village officials in the village office as applied for the benefit of the village office in serving the community if employees arrive on time then the community who have been waiting since morning do not feel their time is wasted waiting for the arrival of the employees on duty.

Keywords: *Role of Leadership Style, Apparatus Performance*

A. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Setiap wilayah memiliki pemerintahan dan perangkat pemerintahannya sendiri mulai dari desa, kelurahan, kecamatan, kabupaten, provinsi, dan pemerintah pusat. Dengan adanya pemerintahan, semua wilayah dan batas-batasnya dapat dikontrol dan diawasi serta dapat diatur dengan mudah. Desa yang memiliki hak asal-usul dan hak tradisional dalam mengatur dan mengurus kepentingan masyarakat berperan mewujudkan cita-cita kemerdekaan berdasarkan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun

1945 perlu dilindungi dan diberdayakan agar menjadi kuat, maju, mandiri, dan demokratis sehingga dapat menciptakan landasan yang kokoh dalam melaksanakan pemerintahan dan pembangunan menuju masyarakat yang adil, makmur, dan sejahtera. Pemerintah desa sebagai penyelenggara pemerintahan dilaksanakan kepala desa yang dibantu oleh perangkat desa sebagai unsur penyelenggara pemerintahan desa.

Menurut UUD 1945, pemerintah ialah Presiden, Wakil Presiden dan dibantu oleh menteri-menteri. Pemerintah dalam arti luas adalah semua organ negara termasuk DPR (eksekutif dan



legislatif). Sebagaimana dalam Pasal 1 ayat (2) Undang-Undang Nomor 30 Tahun 2014 Tentang Administrasi Pemerintahan, bahwa fungsi pemerintahan adalah fungsi dalam melaksanakan administrasi pemerintahan yang meliputi tugas pengaturan, pelayanan, pembangunan, pemberdayaan, dan perlindungan.

Selanjutnya dalam Undang-Undang Nomor 6 Tahun 2014 Tentang Desa dijelaskan bahwa Pemerintahan Desa adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan dan kepentingan masyarakat setempat dalam sistem pemerintahan Negara Kesatuan Republik Indonesia.

Keberadaan Desa telah ada sejak sebelum NKRI diproklamasikan pada 17 Agustus 1945. Desa dimasa lampau merupakan komunitas sosial dan merupakan pemerintahan asli bangsa Indonesia yang keberadaannya telah ada jauh sebelum Indonesia berdiri. Bahkan terbentuknya Indonesia dimulai dari pedesaan, fakta menunjukkan bahwa sebagian besar wilayah Indonesia adalah pedesaan.

Undang-Undang No. 6 Tahun 2014 tentang Desa (UU Desa) menyebutkan bahwa salah satu tujuan dari pengaturan tentang Desa adalah untuk meningkatkan pelayanan publik bagi masyarakat desa. Logika ini dapat dipahami dengan melihat rumusan norma dalam UU Desa yang secara umum memberikan otonomi secara luas kepada Desa untuk menyelenggarakan pemerintahannya

sendiri (*self-governing community*). Dengan demikian warga Desa akan semakin dekat dengan penyelenggara layanan yaitu Pemerintah Desa (Pemdes).

Pelayanan publik yang baik dapat diwujudkan oleh pemerintah desa jika adanya transparansi dari aparat desa itu sendiri. Jika pemerintah desa sudah memberikan pelayanan yang maksimal maka fungsi dari pelayanan publik akan tersampaikan kepada masyarakat.

Penyediaan pelayanan publik yang bermutu merupakan salah satu tugas dari aparat desa. Kantor Desa Kenten Laut sebagai salah satu instansi pemerintah desa yang berada di Kecamatan Talang kelapa Kabupaten Banyuasin merupakan pelaksana pelayanan publik dan berfungsi untuk melayani masyarakat dalam mengurus berbagai kebutuhan publik termasuk administrasi kependudukan.

Berdasarkan hasil observasi penulis di Kantor Desa Kenten Laut, maka penulis menarik kesimpulan sebagai berikut.

1. Kepemimpinan yang kurang efektif dapat menyebabkan rendahnya partisipasi perangkat desa dalam rapat, kesulitan dalam pengambilan keputusan, dan kurangnya kerjasama antar perangkat desa.
2. Masih kurang ketegasan oleh Kepala Desa jika ada bawahan yang datang terlambat ke kantor tidak diberi teguran atau sanksi.

Tabel Jadwal Kerja Kantor Desa Kenten Laut

No.	Hari	Jam Masuk	Istirahat	Jam Pulang
1.	Senin	08.00	12.00 – 13.00	17.00
2.	Selasa	08.00	12.00 – 13.00	17.00
3.	Rabu	08.00	12.00 – 13.00	17.00
4.	Kamis	08.00	12.00 – 13.00	17.00
5.	Jum'at	08.00	12.00 – 13.00	17.00

Tidak hanya itu, Kepala Desa juga sebisa mungkin bekerja tanpa melewati batas koridor yang sudah ditetapkan oleh Undang-undang Nomor 6 tahun 2014 tentang desa. Kepala Desa juga bisa disimpulkan telah menjalankan perannya sebagai pemimpin yang mendedukasi masyarakat agar selalu taat hukum. Salah satu strategi yang dilakukan Kepala Desa dalam meraih simpati anggotanya ialah melalui proses atau rangkaian kegiatan memotivasi para Perangkat Desa, kegiatan tersebut merupakan keseluruhan proses pemberian dorongan atau semangat agar mau bergerak ke arah yang dikehendaki oleh Kepala Desa. Seorang Kepala Desa pada hakekatnya.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : “Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa, di Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin”.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa, di Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin?”

Tujuan Penelitian

Sehubungan dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa, di Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin.

Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Sebagai informasi dan menambah wawasan bagi penulis tentang Bagaimana Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa, di Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Banyuasin.

2. Bagi Kantor Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa

Bagi kantor Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa dijadikan sebagai bahan masukan.

3. Bagi Lembaga STIA Satya Negara

Sebagai informasi bagi dosen maupun mahasiswa bagaimana kinerja pegawai di kantor Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa.

B. LANDASAN TEORI

Peran Gaya Kepemimpinan

Peran gaya kepemimpinan sebagai berikut.

Pengertian Peran

Menurut Soekanto, (2012:238), "Peran adalah suatu konsep perihal apa yang dapat dilakukan individu yang penting bagi struktur sosial masyarakat, peranan meliputi norma-norma yang dikembangkan dengan posisi atau tempat seseorang dengan masyarakat, peranan peraturan-peraturan yang membimbing seseorang dalam kehidupan kemasyarakatan."

Menurut Soekanto dalam Sawir (2021:26) Peran merupakan aspek dinamis dalam kedudukan (status) terhadap sesuatu adapun Indikator Peran sebagai berikut.

1. Peran *Informasional*,
2. Peran Pengambilan Keputusan dan,
3. Peran Pengawasan

Hakekatnya peran juga dapat dirumuskan sebagai suatu rangkaian perilaku tertentu yang ditimbulkan oleh suatu jabatan tertentu. Kepribadian seseorang juga mempengaruhi bagaimana peran itu harus dijalankan.. Sutarto

(2009:138-139) mengemukakan bahwa peran itu terdiri dari tiga komponen yaitu :

- a. Konsepsi peran, yaitu : Kepercayaan seseorang tentang apa yang dilakukan dengan suatu situasi tertentu
- b. Harapan peran, yaitu : Harapan orang lain terhadap seseorang yang menduduki posisi tertentu mengenai bagaimana ia seharusnya bertindak.
- c. Pelaksanaan peran, yaitu : Perilaku sesungguhnya dari seseorang yang berada pada suatu posisi tertentu. Kalau ketiga komponen tersebut berlangsung serasi, maka interaksi sosial berjaln kesinambungan dan kelancarannya.

Dengan demikian peran adalah suatu yang dilakukan seorang individu dalam struktur masyarakat yang meliputi norma-norma, peraturan-peraturan dalam kehidupan masyarakat.

Macam-Macam Peran

Menurut Soekanto peran dibagi menjadi 3 yaitu, peran aktif, peran partisipatif, dan peran pasif sebagai berikut.

1. Peran aktif

Peran yang dilakukan seseorang secara aktif dalam suatu kegiatan, baik di organisasi maupun kelompok dapat diukur dari kontribusi dan kehadirannya terhadap organisasi

2. Peran partisipatif

Peran yang dilakukan seseorang berdasarkan kebutuhan atau hanya pada saat tertentu saja

3. Peran pasif

Peran yang tidak pernah dilakukan oleh individu

Selain itu, peran juga dapat dibagi menjadi peran nyata, peran yang dianjurkan, konflik peran, kesenjangan peran, dan kegagalan peran.

Peran adalah posisi sosial, perilaku yang terkait dengan posisi sosial, atau perilaku yang khas. Peran juga dapat diartikan sebagai tugas atau kewajiban seseorang dalam suatu usaha atau pekerjaan.

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah metode, cara, dan kemampuan tertentu yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi, membimbing, mendorong, dan komunikasi, dan interaksi. Setiap pemimpin memiliki gaya kepemimpinan yang berbeda, dan satu gaya kepemimpinan belum tentu lebih baik atau lebih buruk dari yang lain.

Kepemimpinan atau leadership adalah sekelompok ilmu terapan atau *applied science* yang berasal dari ilmu-ilmu sosial karena prinsip

dan rumusnya dapat digunakan untuk meningkatkan kesejahteraan manusia. Sebagai langkah awal dalam mempelajari dan memahami segala sesuatu yang berkaitan dengan kepemimpinan dan permasalahannya.

Macam-macam Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan didefinisikan oleh Hijri (2016:24) sebagai suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya yang dinyatakan dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian.

1. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya kepemimpinan Otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Pada gaya kepemimpinan otokrasi ini, pemimpin mengendalikan semua aspek kegiatan. Pemimpin memberitahukan sasaran apa saja yang ingin dicapai dan cara untuk mencapai sasaran tersebut, baik itu sasaran utama maupun sasaran minornya. Pemimpin juga berperan sebagai pengawas terhadap semua aktifitas anggotanya dan pemberi jalan keluar bila anggota mengalami masalah.

2. Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas

Gaya Kepemimpinan Kendali Bebas dimana pemimpin jenis ini hanya terlihat dalam kuantitas yang kecil dimana para bawahannya yang secara aktif menentukan tujuan dan penyelesaian masalah yang dihadapi. Gaya kepemimpinan kendali bebas merupakan model kepemimpinan yang paling dinamis.

3. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya pemimpin yang memberikan wewenang secara luas kepada para bawahan. Setiap ada permasalahan selalu mengikutsertakan bawahan sebagai suatu tim yang utuh. Dalam gaya kepemimpinan demokratis pemimpin memberikan banyak informasi tentang tugas serta tanggung jawab para bawahannya.

Indikator Gaya Kepemimpinan

Masing-masing gaya kepemimpinan dapat dijelaskan sebagai berikut.

A. Kepemimpinan Otoriter

1. Ancaman, pimpinan memberikan instruksi kerja dengan disertai sanksi apabila tidak dilaksanakan perintahnya.
2. Pengawasan ketat, pekerjaan yang diberikan diawasi dalam pelaksanaan dan penyelesaiannya.

3. Tertutup, pengambilan keputusan dan kebijaksanaan hanya ditetapkan sendiri oleh pimpinan, bawahan tidak diikutsertakan untuk memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

B. Kepemimpinan Demokratis

1. Komunikatif, pimpinan memberikan instruksi kerja dengan petunjuk pelaksanaan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.
2. Konsultatif, dalam pelaksanaan pekerjaan membuka ruang untuk berkonsultasi dalam penyelesaian pekerjaan, dan bawahan didorong untuk mengambil keputusan terkait penyelesaian pekerjaan.
3. Terbuka, keputusan tetap dilakukan pimpinan dengan mempertimbangkan saran atau ide yang diberikan bawahannya.

C. Kepemimpinan Kendali Bebas

1. Tuntutan keterampilan, pimpinan menganggap bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuannya.
2. Kepercayaan, pimpinan menyerahkan tanggung jawab pelaksanaan pekerjaan sepenuhnya kepada bawahan.
3. Kebebasan, bawahan dapat mengambil keputusan terkait penyelesaian pekerjaan.

Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan (leadership) adalah kemampuan seseorang (pemimpin atau leader) untuk mempengaruhi orang lain (yaitu orang yang dipimpin atau pengikut-pengikutnya), sehingga orang lain tersebut bertingkah laku sebagaimana dikehendaki oleh pemimpin tersebut.

Indikator Kepemimpinan

Marquardt (2002:20) menjabarkan dimensi pemimpin terdiri dari:

1. Pemikir sistem
Fungsi pemimpin adalah memecahkan masalah. Pemecahan masalah yang efektif menuntut kemampuan berpikir yang sistematis.
2. Agen perubahan
Pemimpin harus mengembangkan dan memiliki kompetensi yang tinggi dalam menciptakan dan mengelola perubahan agar organisasi tetap bertahan.
3. Kreator
Pemimpin harus kreatif dan mendorong serta menghargai kreativitas.
4. Pelayan dan pengurus

Pemimpin harus melayani orang lain yaitu karyawan, pelanggan, komunitas harus menjadi prioritas utama.

5. Koordinator polikronik

Pemimpin harus mampu mengkoordinasikan banyak hal pada waktu yang bersamaan (polikronik).

6. Instruktur dan pelatih

Pemimpin harus mampu memberikan semangat, motivasi dan membantu para karyawan untuk belajar serta meningkatkan keterampilannya serta kemampuan belajarnya.

7. Pemimpin harus

Mampu mengembangkan visi organisasi dan mengilhami karyawan, pelanggan dan kolega. Pemimpin harus berupaya:

- Memadukan visi intrinsik dan ekstrinsik
- Mengkomunikasikan visi dan menggali dukungan
- Mendorong visi pribadi yang berasal dari visi bersama
- Mempertahankan visi sebagai proses yang berkelanjutan

Azaz-azaz Kepemimpinan

Ada beberapa hal yang menjadi komponen kepemimpinan Menurut (J. Kaloh 2003:10) sebagai berikut:

- Kepemimpinan adalah sesuatu yang semestinya melekat pada seorang pemimpin yang berupa sifat-sifat tertentu kepribadian, kemampuan dan kesanggupan.
- Kepemimpinan adalah serangkaian kegiatan pemimpin yang terkait dengan kedudukan serta gaya atau sendiri.
- Kepemimpinan adalah proses antar hubungan atau interaksi antara kepemimpinan, bawahan dan situasi.

Strategi Kepemimpinan

Menurut Pearce dan Robinson (2008), strategi adalah rencana besar dengan fokus pada orientasi masa depan yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mengubah situasi persaingan.

Menurut Hitt et al. seperti yang dikutip dalam Ricky Rafael (2017:41), ada 5 indikator kepemimpinan strategis yang efektif sebagai berikut.

- Menetapkan arah strategis: Ini mencakup pengarahan dan menetapkan visi serta tujuan jangka panjang untuk organisasi.
- Mengelola Sumber Daya.
- Memelihara Budaya Organisasi
- Menekankan Etika

5. Mengendalikan Organisasi.

Menurut Stone dan Sach (2003:12) ada 4 hal strategi yang dilakukan pemimpin dalam memimpin organisasi sebagai berikut :

- Menciptakan lingkungan pelatihan.
- Memperdayakan anggota organisasi.
- Membuka diri terhadap perkembangan dan mudah menyesuaikan diri dengan perkembangan.
- Mengupayakan agar visi, misi, dan nilai-nilai organisasi menjadi milik anggota organisasi.

Model Kepemimpinan

Model kepemimpinan didasarkan pada pendekatan yang mengacu kepada hakikat kepemimpinan yang berlandaskan pada perilaku dan keterampilan seseorang yang berbau. Beberapa model yang menganut pendekatan ini, diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Model Kepemimpinan Kontinum (Otokratis-Demokratis)

Pemimpin mempengaruhi pengikutnya melalui beberapa cara, yaitu dari cara menonjolkan sisi ekstrem yang disebut dengan perilaku otokratis sampai dengan carayang menonjolkan sisi ekstrem lainnya yang disebut dengan perilaku demokratis. Perilaku otokratis pada umumnya dinilai bersifat negatif, ketika sumber kuasa atau wewenang berasal dari adanya pengaruh pimpinan.

2. Model Kepemimpinan Ohio

Dalam penelitiannya, universitas ohio melahirkan teori dua faktor tentang gaya kepemimpinan, yaitu struktur inisiasi dan konsiderasi. Struktur inisiasi mengacu kepada perilaku pemimpin dalam menggambarkan hubungan antara dirinya dengan anggota kelompok kerja dalam upaya membentuk pola organisasi, saluran komunikasi, dan metode atau prosedur yang diterapkan baik.

3. Model Kepemimpinan Likert

Likert mengembangkan suatu pendekatan penting untuk memahami perilaku pemimpin. Ia mengembangkan teori kepemimpinan dua dimensi, yaitu orientasi tugas dan individu. Likert berhasil merancang empat sistem kepemimpinan yang diungkapkan oleh Thoah, (2014:10) yaitu sistem otoriter, otoriter yang bijaksana, konsultatif dan partisipatif.

- Sistem otoriter (sangat otokratis)
- Sistem otoriter bijak (otokratis paternalistik)
- Sistem konsultatif
- Sistem Partisipatif

4. Model Kepemimpinan Kontingensi

Pencetus pemikiran ini adalah Fidler. Seperti pada pemikiran yang diuraikan sebelumnya, Fidler juga membedakan gaya kepemimpinan menjadi dua yaitu gaya kepemimpinan yang berorientasi tugas dan gaya kepemimpinan yang berorientasi hubungan. Faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Struktur tugas: menunjuk pada ke-eksplisit-an daripada prosedur atau pedoman pelaksanaan tugas seperti pekerjaan administrative yang rutin condong menjadi lebih..
- b. Hubungan antara bawahan dan atasan: apakah hubungan tersebut baik atau tidak.
- c. Posisi atasan dalam struktur organisasi formal.
- d. Kombinasi dari ketiga faktor ini akan menentukan apakah seorang pemimpin akan mempergunakan gaya yang berorientasi hubungan atas gaya yang berorientasi tugas.

5. Model Kepemimpinan Situasional

Model ini dikembangkan oleh Hersey dan Blanchard, teori ini menekankan pada ciri-ciri pribadi pemimpin dan situasi, mengemukakan dan mencoba mengukur atau memperkirakan ciri-ciri pribadi ini dan dapat membantu pimpinan dengan garis pedoman perilaku yang bermanfaat. Dengan menentukan situasi bawahan, muncul gaya kepemimpinan yang paling tepat yang dijelaskan oleh Shaun Tysun dan Tony Jackson berikut:

a. Gaya Intruksi

Seorang pemimpin dengan gaya intruksi menunjukkan perilaku yang banyak memberikan pengarahan (dalam perilaku tugas) dan sedikit dukungan (dalam perilaku hubungan).

b. Gaya Konsultasi

Seorang pemimpin dengan gaya konsultasi menunjukkan perilaku yang banyak mengarahkan dan banyak memberikan dukungan..

c. Gaya Partisipasi

Pemimpin dengan gaya partisipasi menekankan pada banyak memberikan dukungan dan sedikit dalam pengarahan.

d. Gaya Delegasi

Pemimpin dengan gaya delegasi memberikan sedikit dukungan dan sedikit pengarahan. Pemimpin dengan gaya ini mendelegasikan secara keseluruhan keputusan-keputusan dan tanggung jawab pelaksanaan tugas kepada bawahannya.

Fungsi Kepemimpinan

Dalam upaya mewujudkan kepemimpinan yang efektif, maka kepemimpinan tersebut harus dijalankan sesuai dengan fungsinya. Sehubungan

dengan hal tersebut fungsi kepemimpinan berhubungan langsung dengan situasi sosial dalam kehidupan kelompok masing-masing yang mengisyaratkan bahwa setiap pemimpin berada didalam, bukan berada diluar situasi itu Pemimpin harus berusaha agar menjadi bagian didalam situasi sosial kelompok atau organisasinya, (Hasibuan, 2010:108).

Pendapat (Reza, 2010:34), secara operasional ada 5 fungsi pokok kepemimpinan antara lain:

1. Fungsi instruktif

Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif. Sehingga fungsi orang yang dipimpin hanyalah melaksanakan perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.

4. Fungsi Delegasi

Dalam Menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuai atau menetapkan keputusan.

5. Fungsi pengendalian

Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggota-anggotanya secara dengan terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapai-nya tujuan itu bersama secara maksimal.

Fungsi kepemimpinan merupakan usaha untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawannya untuk bekerja sebaik mungkin, dengan memiliki semangat yang tinggi, dan memotivasi yang tinggi guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini terutama terikat dengan fungsi kepemimpinan mengatur hubungan antara individu atau kelompok dalam organisasi. Selain itu, fungsi pemimpin dalam mempengaruhi, mengarahkan individu atau kelompok bertujuan untuk mewujudkan organisasi yang bergerak kearah pencapaian tepat sasaran, (Yuki, 2009:78). Kepemimpinan (*leadership*) yang ditetapkan oleh seorang manajer dalam organisasi dapat menciptakan integrasi yang serasi dan

mendorong gairah kinerja pegawai untuk mencapai sasaran yang maksimal.

Peran Kepemimpinan

Dalam kerangka manajemen, kepemimpinan merupakan sub sistem dari pada manajemen. Karena mengingat peranan vital seorang pemimpin dalam menggerakkan bawahan, maka timbul pemikiran di antara para ahli untuk bisa jauh lebih mengungkapkan peranan apa saja yang menjadi beban dan tanggung jawab pemimpin dalam mempengaruhi bawahannya.

Ada beberapa hal yang perlu diperhatikan agar kepemimpinan dapat berperan dengan baik, antara lain:

1. Yang menjadi dasar utama dalam efektivitas kepemimpinan bukan pengangkatan atau penunjukannya, melainkan penerimaan orang lain terhadap kepemimpinan yang bersangkutan.
2. Efektivitas kepemimpinan tercermin dari kemampuannya untuk tumbuh dan berkembang.
3. Efektivitas kepemimpinan menuntut kemahiran untuk “membaca” situasi.
4. Perilaku seseorang tidak terbentuk begitu saja, melainkan melalui pertumbuhan dan perkembangan.
5. Kehidupan organisasi yang dinamis dan serasi dapat tercipta bila setiap anggota mau menyesuaikan cara berfikir dan bertindakya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nawawi, (2014:96) kepemimpinan memiliki peran yang dapat dijabarkan sebagai berikut

1. Instruktif, adalah komunikasi bersifat satu arah, dengan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain agar mau mengikuti pemimpin dan tergantung kepada pemimpinnya.
2. Konsultatif, Dalam konsultatif kepemimpinan bersifat dua arah meskipun pelaksana bergantung kepada pemimpinnya.
3. Partisipatif. Berwujud hubungan pelaksanaan hubungan manusia yang efektif antara pemimpin dan orang yang dipimpinnya.
4. Pengendalian. fungsinya berupa komunikasi satu arah dimana pemimpin berhak mengendalikan bawahannya sesuai dengan intruksinya.

Menurut Sutrisno (2014: 219) ada 3 bentuk peran kepemimpinan yakni yang bersifat interpersonal, informasional dan pengambilan keputusan.

1. Peran yang bersifat interpersonal, keterampilan dari diri seorang pemimpin untuk mengendali-

kan diri sendiri dalam berinteraksi oleh pihak lain dan seorang pemimpin mempunyai peran sebagai penghubung.

2. Peran yang bersifat informasional, dalam peran ini maka pemimpin berhak untuk melakukan pemantauan arus informasi yang terjadi di sebuah organisasi.
3. Peran sebagai pengambil keputusan (*decision maker*) terbagi dalam 3 kategori
 - a. Entrepreneur, pemimpin mampu mengkaji segala situasi yang dihadapi oleh organisasi dan berusaha mencari peluang serta solusi
 - b. Peredam gangguan mengambil keputusan apabila organisasi mengalami gangguan yang harus segera ditangani.
 - c. Pembagi sumber dana dan daya, wewenang dan kekuasaan dibagi menjadi rata berdasarkan kedudukan yang dimiliki oleh setiap pegawai yang berada disebuah organisasi.

Pengertian Kepala Desa

Pengertian Kepala Desa berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Lamongan nomor 34 tahun 2000 tentang susunan organisasi dan tata kerja pemerintah desa adalah kegiatan pemerintahan yang dilaksanakan oleh pemerintah desa dan Badan Perwakilan Desa.

Dalam Undang-undang Republik Indonesia nomor 32 tahun 2004 pasal 210 dijelaskan sebagai berikut:

1. Anggota Badan Permusyawaratan Desa adalah wakil dari penduduk desa bersangkutan yang ditetapkan dengan cara musyawarah dan mufakat.
2. Pimpinan Badan Permusyawaratan Desa dipilih dari dan oleh anggota Badan Permusyawaratan Desa.
3. Masa jabatan anggota Badan Permusyawaratan Desa adalah 6 (enam) tahun dan dapat dipilih lagi untuk satu kali masa jabatan berikutnya.
4. Syarat dan tata cara penetapan anggota dan pimpinan Badan Permusyawaratan Desa diatur dalam perda yang berpedoman pada peraturan pemerintahan sebagaimana yang tercantum di Undang-Undang Otonomi Daerah tahun 2004 tentang Pemerintah Daerah.

Adapun yang menjadi makna dasar dari tujuan dibentuknya Badan Permusyawaratan Desa adalah memperkuat pemerintah desa dalam melaksanakan rumah tangganya sendiri secara demokratis dan sesuai aspirasi masyarakat yang ada di desa itu sendiri.

Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa

Pengertian Meningkatkan

Salah satu ahli yang mengemukakan pendapat tentang meningkatkan adalah Peter Drucker, seorang ahli manajemen terkemuka. Menurut Drucker, (2014:38) meningkatkan merupakan suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja suatu organisasi dengan cara meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas pelayanan yang diberikan.

Kesimpulannya, meningkatkan adalah suatu proses yang dilakukan untuk meningkatkan kualitas suatu sistem, proses, atau diri seseorang dengan cara meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan kualitas hasilnya. Proses meningkatkan ini dapat dilakukan pada berbagai bidang, seperti bisnis, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain.

Pengertian Kinerja

Mangkunegara (2004:67) mendefinisikan kinerja adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sulistiyani (2003:223) menyatakan kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha, dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya.

Secara spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto dalam Mangkunegara, (2005: 10) adalah:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Tujuan Kinerja

Menurut Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya meliputi :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- i. Membantu menempatkan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Indikator Kinerja

Dalam mengetahui tinggi rendahnya kinerja seseorang, maka diperlukan suatu alat manajemen untuk meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas. Ukuran kinerja atau prestasi kerja secara umum yang kemudian diterjemahkan kedalam penilain perilaku secara mendasar menurut Hady Sutrisno (2009: 167), yaitu sebagai berikut.

- a. Hasil kerja
- b. Pengetahuan pekerjaan
- c. Inisiatif
- d. Kecakapan mental
- e. Disiplin
- f. Sikap

Sedangkan menurut Robbins (2006: 260) indikator kinerja dapat diukur melalui, yaitu sebagai berikut.

- a. Kualitas (mutu)
Kinerja dikur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dimana proses hasil kerja mendekati titik kesempurnaan.
- b. Kuantitas (jumlah)
Jumlah target yang diharapkan melebihi dari target yang telah ditetapkan, produksi yang dihasilkan dapat dalam bentuk siklus kegiatan yang terselesaikan.
- c. Ketepatan waktu
Pekerjaan tertentu telah diberikan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan dan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu serta memak-



simalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi. Dimaksimalkan dengan menaikkan hasil dalam menggunakan sumber daya.

e. Efisiensi

Mengukur derajat kesesuaian penghasilan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

Dari beberapa pengukuran kinerja di atas, maka kinerja membuat karyawan mengetahui tentang hasil dan produktivitasnya hal tersebut yang berguna sebagai bahan pertimbangan yang baik dalam menentukan pengambilan keputusan dalam hal promosi jabatan dan membantu pihak manajemen mengenai pemberian bonus, kenaikan upah, pemindahan maupun pemutusan hubungan kerja.

Pengertian Perangkat Desa

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 06 Tahun 2014 tentang Desa dijelaskan bahwa kewenangan dalam pengangkatan serta pemberhentian seorang bagian dari pemerintahan desa adalah wewenang dari seorang kepala desa, akan tetapi didalam melaksanakan wewenangnya itu tentunya seorang kepala desa tetap harus sesuai dengan peraturan yang telah diatur didalam undang-undang ataupun peraturan yang berlaku.

Sedangkan secara landasan hukumnya, status dari Perangkat Desa tersebut terdapat di dalam Undang-Undang Desa Nomor 06 Tahun 2014 pasal 48 dan Peraturan Pemerintah Nomor 83 Tahun 2015. Sehingga yang dimaksud dengan bagian dari Perangkat Desa yaitu meliputi:

1. Sekretaris Desa,
2. Pelaksana Wilayah Desa, dan
3. Pelaksana Teknis Desa

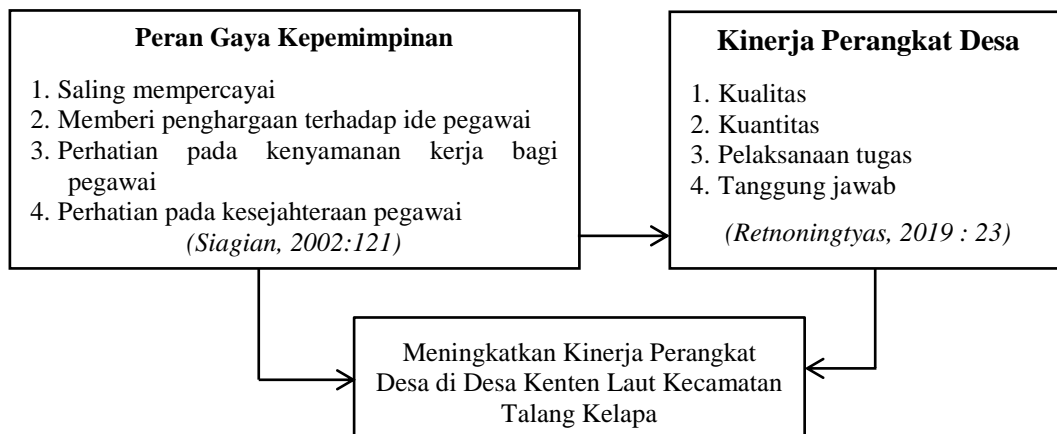
Menurut Retnoningtyas (2019:23), ada beberapa indikator kinerja perangkat desa yaitu sebagai berikut.

1. Kualitas
Kualitas kinerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh kemampuan melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban untuk melaksanakan pekerjaan.

Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir adalah alur pikiran yang disusun secara singkat untuk menjelaskan bagaimana sebuah penelitian dilakukan di awal, proses pelaksanaan, hingga akhir. Dalam penelitian ini, peneliti membuat kerangka konsep dengan memahami keterkaitan antara beberapa teori, yaitu keterkaitan teori-teori akan membentuk rangkaian yang berkesinambungan. Adapun kerangka berpikir dalam penelitian ini dapat kita lihat pada bagan 1 berikut.

Bagan Kerangka Berpikir



C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Metode penelitian merupakan bagian penting dalam penyusunan penelitian ini. Metode penelitian adalah langkah yang dimiliki dan dilakukan oleh peneliti dalam rangka untuk mengumpulkan informasi atau data serta melakukan investigasi pada data yang telah didapatkan tersebut.

Penelitian ini untuk mendapatkan data peneliti menggunakan metode penelitian yaitu peneliti langsung mendatangi Kantor Desa Kenten Laut untuk menganalisa gambar secara sistematis, fakta serta akurat mengenai objek yang berbasis data berbentuk kalimat dan data. Metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang atau perilaku yang dapat diamati.

Definisi Konsep

Definisi konsep yang digunakan adalah istilah yang digunakan untuk menggambarkan secara abstrak kejadian, keadaan, kelompok, atau

individu, yang menjadi pusat perhatian ilmu sosial. Definisi konsep dengan menggunakan satu istilah yang beberapa kejadian yang berkaitan satu sama lain yaitu :

1. Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa adalah kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi pegawai dan masyarakat guna menuju pencapaian tertentu.
2. Kinerja Pegawai Kepala Desa adalah merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Definisi Operasional

Arikunto (2006:112) mengatakan bahwa operasional adalah seperangkat petunjuk yang lengkap tentang apa yang harus diamati dan bagaimana mengukur suatu variabel atau konsep definisi operasional tersebut membantu kita untuk mengklarifikasi gejala disekitar kedalam kategori khusus dari variabel. Adapun operasionalisasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel.

Tabel Definisi Operasional

No.	Konsep	Indikator
1.	Peran Gaya Kepemimpinan <i>(Siagian, 2002:121)</i>	1. Saling mempercayai 2. Memberi penghargaan terhadap ide pegawai 3. Perhatian pada kenyamanan kerja bagi pegawai 4. Perhatian pada kesejahteraan pegawai
2.	Kinerja Perangkat Desa <i>(Retnoningtyas, 2019 : 23)</i>	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab

Informan Penelitian

Informan adalah orang yang memberikan informasi tentang seseorang atau organisasi kepada sebuah agensi. Informan adalah orang yang bisa memberikan keterangan-keterangan atau informasi yang dibutuhkan oleh peneliti yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Informan ditentukan dengan melihat permasalahan yang diteliti agar memperoleh data yang sesuai dengan tujuan dari penelitian dan masalah yang sudah dirumuskan. Adapun Informan Penelitian yang dapat dilihat pada tabel.

Tabel Informan Penelitian

No.	Informan	Jumlah
1.	Anggota BPD	1 Orang
2.	Sekretaris Desa	1 Orang
3.	Staf/Pegawai	2 Orang
4.	Masyarakat	3 Orang
	Jumlah	7 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian. Karena tujuan utama dalam penelitian adalah mendapatkan data. Adapun Teknik pengumpulan data yang dilakukan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Observasi

Pengertian Observasi menurut Sugiyono (2020:203): “adalah dasar semua ilmu pengetahuan yang mana ilmuan dapat bekerja sesuai data yang diperoleh atau fakta dunia kenyataan yang diperoleh oleh observasi.

2. Wawancara (*interview*)

Pengertian Wawancara menurut Sugiyono (2020:195): “adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil.”

3. Dokumentasi

Pengertian Dokumentasi menurut Sugiyono (2020:124):“adalah teknik pengumpulan data dengan menggunakan catatan-catatan atau foto-foto yang ada di lokasi penelitian serta sumber-sumber lain yang relevan

4. Studi Pustaka

Studi Pustaka adalah suatu pembahasan yang berdasarkan dari buku-buku referensi yang bertujuan untuk memperkuat materi pembahasan ataupun sebagai dasar untuk masalah yang sedang diteliti.

Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2009:245), analisis data dan analisis kualitatif dilakukan pada saat pengumpulan data dan setelah pengumpulan data dalam jangka waktu tertentu. Pada saat wawancara, peneliti melakukan analisis terhadap tanggapan responden. Jika jawaban responden setelah survei kurang memuaskan, maka peneliti akan terus mengajukan pertanyaan lagi, hingga suatu saat akan menerima data yang dianggap benar.

1. Pengumpulan Data

Pada awalnya peneliti membuat analisis umum mengenai situasi/objek masyarakat yang diteliti, semuanya terlihat dan mendengarkan rekamannya semua.

2. Reduksi data

Reduksi data merupakan penyederhanaan, penggolongan, dan membuang sedemikian rupa data yang tidak perlu sehingga data tersebut dapat menghasilkan data yang bermakna dan memudahkan dalam penarikan kesimpulan.

3. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data dapat dilakukan dalam bentuk uraian singkat, grafik, hubungan antar artikel, dan lain-lain.

4. Kesimpulan dan Verifikasi Data

Kesimpulan awal yang dinyatakan masih bersifat sementara dan akan berubah apabila tidak ditemukan bukti kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Kemudian, apabila kesimpulan yang dibuat pada tahap awal didukung dengan baik dan konsisten pada saat peneliti kembali ke lapangan untuk mengumpulkan data, maka kesimpulan lanjutan merupakan kesimpulan yang benar.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Pada bab ini akan diuraikan mengenai hasil penelitian yang telah peneliti lakukan pada tanggal 21 Mei 2025 hingga 2 Juni 2025. Pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu dengan

melakukan wawancara mendalam dengan informasi yang berkompeten.

Berikut ini hasil penelitian yang diteliti oleh peneliti dapat dilihat dari hasil penelitian dibawah ini.

Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Di Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Untuk menilai peran gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin, penulis menggunakan pendapat Siagian (2002:121) dan Retnoningtyas (2019:23) sebagai dasar penelitian. Menurut pendapat Siagian dan Retnoningtyas terdapat indikator yang melandasi peran gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sebagai berikut:

1. Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa Dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Di Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Gaya Kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi individu lain di dalam kelompok untuk mencapai tujuan pada situasi tersebut menurut Siagian (2002:121) ada 4 peran gaya kepemimpinan yaitu saling mempercayai, memberi penghargaan terhadap ide pegawai, perhatian pada kenyamanan kerja bagi pegawai dan perhatian pada kesejahteraan pegawai.

Berikut 4 Indikator yang sangat menentukan keberhasilan gaya kepemimpinan yakni:

a. Saling Mempercayai

Saling mempercayai penting untuk diciptakan karena persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh instansi dan dijadikan dasar bagi oenentuan tingkah laku anggotanya. Saling mempercayai ditentukan seberapa baik anggota diarahkan, dibangun, dan dihargai oleh instansi.

Berdasarkan hasil wawancara dan hasil observasi penulis kepada informan mengenai saling mempercayai dalam gaya kepemimpinan Kepala Desa di Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin sudah terciptanya suasana kerja saling mempercayai dan saling mengerti. Pemimpin juga mampu untuk terbuka pada pegawai sehingga pegawai merasa nyaman untuk berinteraksi dan mengeluarkan pendapat.

b. Memberi Penghargaan Terhadap Ide Pegawai

Penghargaan terhadap ide pegawai dari seorang pemimpin dari sebuah instansi dapat memberikan nuansa tersendiri bagi para pegawainya. Seorang pegawai akan selalu menciptakan ide-ide yang positif dari pencapaian tujuan organisasi

Hasil wawancara dan observasi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa Kantor Desa sangat menghargai ide-ide serta mengapresiasi dalam bentuk ucapan terima kasih dan intensif jangka pendek kepada pegawai yaitu dengan memberikan penghargaan dan pujian secara langsung ataupun secara tidak langsung melalui grup wa kantor serta memberikan reward berupa makan-makan bersama. Hal ini juga sebagai acuan atau semangat bagi pegawai dalam menciptakan ide-ide baru demi kemajuan Kantor Desa Kenten Laut.

c. Perhatian pada Kenyamanan Kerja bagi Para Pegawai

Hubungan antara individu dan kelompok akan menciptakan harapan baru bagi perilaku individu. Dari harapan ini akan menghasilkan peranan tertentu yang harus dimainkan. Sebagian orang harus memerankan sebagai pemimpin sementara yang lain memainkan peranan sebagai pegawai. Dalam hubungan tugas keseharian seorang pemimpin harus memperhatikan pada kenyamanan kerja bagi pegawainya.

Berdasarkan hasil uraian informan di atas maka dapat diketahui bahwa kondisi kerja pegawai sudah diupayakan semaksimal mungkin agar pegawai nyaman dapat bekerja tenang sepenuhnya. Karena kondisi fasilitas penunjang kegiatan pekerjaan yang memadai sehingga jalan kerja pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya bisa terselesaikan dengan tepat waktu.

d. Perhatian pada Kesejahteraan Pegawai

Seorang pemimpin dalam menjalankan fungsi kepemimpinan pada dasarnya akan selalu berkaitan dengan dua hal penting yaitu hubungan dengan pegawai dan hubungan yang berkaitan dengan tugas. Perhatian adalah tingkat sejauh mana seorang pemimpin bertindak dengan menggunakan cara yang sopan dan mendukung, memperlihatkan perhatian segi kesejahteraan mereka.

Berdasarkan hasil wawancara dan observasi penulis dalam hal perhatian pada kesejahteraan pegawai di Kantor Desa Kenten Laut sudah dilaksanakan. Pimpinan telah mampu untuk

bersikap terbuka kepada pegawai sehingga memudahkan komunikasi 2 arah dan diskusi disetiap permasalahan yang ada. Hal ini ditunjukkan dengan pegawai rajin dan disiplin dalam bekerja sesuai SOP yang ada karena kesejahteraan pegawai terpenuhi seperti pemberian bonus kerja, tunjangan hari raya, adanya BPJS Ketenagakerjaan dan BPJS Kesehatan, serta kesempatan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang berprestasi.

2. Kinerja Perangkat Desa

Kemampuan kinerja merupakan salah satu kriteria yang penting harus dimiliki oleh setiap pegawai yang ada dalam instansi.

Berikut ini merupakan hasil dari wawancara mengenai kinerja perangkat desa pada Kantor Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin yang akan dipaparkan dalam beberapa indikator menurut Retnoningtyas (2019:23) yang berupa kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab yaitu sebagai berikut.

a. Kualitas

Menurut retnoningtyas (2019: 23), kualitas kinerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan tugasnya sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kerja pegawai yang dimiliki oleh para pegawai Kantor Desa Kenten Laut bisa dikatakan sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi, terutama dalam hal kedisiplinan. Kedisiplinan sangat berpengaruh pada proses pekerjaan, sehingga mempengaruhi kualitas kerja para pegawai serta menjadi tolok ukur penilaian para pegawai.

b. Kualitas

Menurut Retnoningtyas (2019: 23) kuantitas dalam konteks produktivitas kerja mengacu pada jumlah atau volume hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Dengan kata lain, seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan atau produk yang dihasilkan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa para pegawai memiliki kuantitas yang sudah cukup baik, terbukti dalam proses penyelesaian pekerjaan para pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Walau kadang ada beberapa yang terlambat dalam proses penyelesaiannya.

c. Pelaksanaan Tugas

Menurut Retnoningtyas (2019:23), pelaksanaan tugas adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan, dengan berfokus pada akurasi dan kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku. Ini mencakup bagaimana karyawan mampu melaksanakan pekerjaan mereka dengan baik, menghindari kesalahan, dan memenuhi standar yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa setiap pelaksanaan tugas dapat dinilai melalui lembar penilaian kinerja yang disesuaikan dengan indikator yang ada. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penilaian kinerja perangkat Desa Kenten Laut, menggunakan lembar penilaian dengan hasil yang baik, yang sesuai dengan indikator yang ditetapkan pencapaian indikator-indikator yang relevan.

d. Tanggung Jawab

Menurut Retnoningtyas (2019: 23), tanggung jawab adalah kesadaran manusia akan kewajiban dan akibat dari perbuatannya, serta kesediaan untuk menanggung segala resiko yang timbul akibat tindakan tersebut. Tanggung jawab juga mencakup kesadaran untuk bertindak sesuai dengan norma dan nilai yang berlaku, serta kesediaan untuk memenuhi harapan orang lain dalam konteks sosial.

Berdasarkan dari hasil wawancara maka dapat dikatakan dalam penelitian, misalnya penelitian tentang pengaruh tanggung jawab terhadap kinerja pegawai, tanggung jawab diartikan sebagai kesediaan karyawan untuk melaksanakan tugas dan kewajiban dengan baik, serta mempertanggungjawabkan hasil kerjanya.

Faktor yang menjadi Penghambat Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa di Desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin

Adapun yang menjadi faktor penghambat peran gaya kepemimpinan kepala desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di desa kenten laut hambatan utamanya adalah kurangnya komunikasi yang efektif Kepala desa belum secara optimal menjalin komunikasi yang terbuka dan dua arah dengan perangkat desa. Hal ini mengakibatkan miskomunikasi dalam pelaksanaan program kerja dan kebijakan desa, rendahnya partisipasi dan motivasi perangkat desa sebagian perangkat desa menunjukkan tingkat partisipasi yang rendah

dalam kegiatan pemerintahan. Kurangnya motivasi ini dapat disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang kurang mendukung, penghargaan yang minim, atau suasana kerja yang tidak kondusif.

Pembahasan

Pada bab ini, penulis akan membahas hasil dari penelitian tentang peran gaya kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di desa kenten laut kecamatan talang kelapa kabupaten banyuasin.

Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai

Berikut ini merupakan pembahasan mengenai peran gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja perangkat, yang penulis lakukan pada dua konsep ini yaitu peran gaya kepemimpinan pendapat Siagian (2002: 12) dan kinerja perangkat desa menurut Retnoningtyas (2019: 23).

1. Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa

Dalam pembahasan ini akan dipaparkan peran gaya kepemimpinan kepala desa sesuai dengan operasional konsep yang telah peneliti tentukan sebelumnya yang di antaranya yaitu saling mempercayai, memberi penghargaan terhadap ide pegawai, perhatian pada kenyamanan kerja bagi pegawai, dan perhatian pada kesejahteraan pegawai.

a. Saling Mempercayai

Saling mempercayai penting untuk diciptakan karena merupakan persepsi seseorang tentang apa yang diberikan oleh instansi dan dijadikan dasar bagi penentuan tingkah laku anggotanya. Saling mempercayai ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh instansi.

Berdasarkan pendapat Siagian (2002:121) Saling mempercayai berarti rasa saling percaya yang tercipta antara pemimpin dengan pegawai, pegawai dengan pimpinan atau pegawai dengan pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas terdapat dampak yang baik bagi pegawai maupun Kepala Desa karena dengan adanya saling mempercayai semua pegawai kantor desa dapat bekerja sama dengan baik dalam melakukan pekerjaan.

b. Memberi Penghargaan Terhadap Ide Pegawai

Penghargaan terhadap ide pegawai sangat penting di dalam instansi dengan adanya

penghargaan pegawai pelaksanaan ini sangat berpengaruh untuk kemajuan suatu instansi.

Berdasarkan kesimpulan tersebut dampak yang baik pegawai, pegawai merasa disegani dan dihargai oleh atasan begitupun sebaliknya, pegawai merasa sangat senang apabila ide-ide pegawai yang di sampaikan dapat didengarkan dan ditanggapi dengan baik oleh Kepala Desa.

c. Perhatian pada Kenyamanan kerja bagi Pegawai

Perhatian pada kenyamanan kerja bagi pegawai sangat penting dilakukan dalam suatu instansi karena sangat berpengaruh pada kenyamanan kerja bagi pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas diketahui bahwa perhatian pada kenyamanan kerja pegawai di Kantor Desa sudah terlaksana dengan baik sehingga pegawai merasa nyaman dan fokus dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaannya tanpa adanya tekanan dari atasan maupun dari rekan kerja. Namun untuk fasilitas lain sudah cukup nyaman yang diantaranya pencahayaan memadai, suhu ruangan sesuai, dan ruang kerja yang nyaman.

d. Perhatian pada Kesejahteraan Pegawai

Perhatian pada kesejahteraan pegawai dalam suatu instansi sangat penting dilakukan oleh seorang pemimpin terhadap pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian di atas maka diketahui bahwa perhatian pada kesejahteraan pegawai di kantor desa, Kepala Desa sudah mampu menciptakan kesejahteraan pegawai. Hal ini dapat dari keinginan pegawai yang terpenuhi seperti pemberian penghargaan atas hasil kerja yang baik, tunjangan hari raya, setiap pegawai memiliki Kartu Kesehatan dan BPJS Ketenagakerjaan serta memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan bagi pegawai yang berprestasi.

2. Kinerja Perangkat Desa

Dalam pembahasan ini akan dipaparkan kinerja perangkat desa sesuai dengan Operasional konsep yang telah peneliti tentukan sebelumnya yang di antaranya yaitu kualitas, kuantitas, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab. Berdasarkan hasil observasi beberapa hal yang berkaitan dengan kinerja perangkat desa di kantor desa Kenten Laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin adalah sebagai berikut.

a. Kualitas

Menurut Retnoningtyas (2019: 23) yang menyatakan bahwa kualitas perangkat desa adalah

seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Selain itu, Retnoningtyas juga menekankan pentingnya pengetahuan tentang pekerjaan dan kreativitas sebagai aspek dari kualitas kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas perangkat desa yang dimiliki oleh para pegawai akntor desa bisa dikatakan sudah baik, namun masih perlu ditingkatkan lagi, terutama dalam hal kedisiplinan. Kedisiplinan sangat berpengaruh pada proses pekerjaan, sehingga mempengaruhi kualitas kerja perangkat desa serta menjadi tolak ukur penilaian kinerja perangkat desa.

b. Kuantitas

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa para pegawai memiliki kuantitas yang sudah cukup baik, terbukti dalam proses penyelesaian pekerjaan para pegawai selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu. Walau kadang ada beberapa pekerjaan yang terlambat dalam proses penyelesaiannya.

Dalam hal ini, harus ditingkatkan lagi agar kuantitas kerja perangkat desa semakin baik. Dengan semakin banyak pekerjaan yang terselesaikan maka akan memberikan hasil yang memuaskan dan meningkatkan kinerja perangkat desa. Maka dari itu, para pegawai haruslah dapat memperhatikan waktu kerja dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditentukan serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

c. Pelaksanaan Tugas

Berdasarkan hasil penelitian maka dapat disimpulkan bahwa setiap pekerjaan telah memiliki pelaksanaan tugas untuk dapat diselesaikan dengan baik. Dalam pelaksanaan tugas yang diberikan untuk dimulai dari pukul 07.30 - 16.00 WIB, proses pelaksanaan tugas yang dilakukan para pegawai sudah berusaha tepat waktu.

Dalam hal ini, harus ditingkatkan lagi agar pelaksanaan tugas para perangkat desa semakin baik. Dengan semakin singkat pekerjaan dan pelaksanaan tugas yang terselesaikan maka akan memberikan hasil yang memuaskan serta meningkatkan kinerja perangkat desa. Maka dari itu, para pegawai haruslah dapat memperhatikan pelaksanaan tugas dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target serta menyelesaikan pekerjaan dengan baik.

d. Tanggung Jawab

Setiap tanggung jawab ada di instansi tentunya tidak akan lepas dari apa yang telah

ditentukan. Tanggung jawab tersebut dilakukan untuk mendukung jalannya pelaksanaan suatu pekerjaan. Untuk memenuhi suatu kepercayaan atasan terhadap pegawainya, sehingga tanggung jawab yang diberikan dapat dilakukan dengan baik.

Berdasarkan dari hasil wawancara maka dapat dikatakan bahwa tanggung jawab di Kantor Desa sudah tersalurkan dengan baik diketahui dari setiap kegiatan pegawai terdapat tanggung jawab yang sudah dilaksanakan sehingga berdampak positif bagi rekan kerja maupun masyarakat yang membutuhkan pelayanan dengan baik.

E. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan di atas dapat disimpulkan sebagai berikut.

Peran Gaya Kepemimpinan Kepala Desa dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di desa kenten laut Kecamatan Talang Kelapa Kabupaten Banyuasin cukup baik, karena Kepala Desa selaku pimpinan belum mempertimbangkan kinerja pegawainya, bisa dilihat dari kehadiran pegawai yang tidak sesuai dengan jam masuk dan jam pulang, karena pimpinan belum menegaskan tentang kehadiran atau kedisiplinan dari kinerja perangkat desa di kantor desa yang sebagaimana diterapkan untuk kepentingan kantor desa dalam melayani masyarakat jika pegawai datang tepat waktu maka masyarakat yang sudah menunggu dari pagi tidak merasakan waktunya terbuang sia-sia karena terlalu lama menunggu kedatangan pegawai yang bertugas. Gaya kepemimpinan kepala desa memegang peranan penting dalam meningkatkan kinerja perangkat desa di Desa Kenten Laut, Kecamatan Talang Kelapa, Kabupaten Banyuasin. Kepala desa yang efektif mampu menciptakan lingkungan kerja yang positif, memotivasi perangkat desa, dan mengarahkan mereka untuk mencapai tujuan bersama, yaitu meningkatkan pelayanan dan kesejahteraan masyarakat desa. Gaya kepemimpinan yang baik juga dapat meminimalkan konflik internal dan eksternal yang mungkin timbul dalam proses pemerintahan desa.

6.2 Saran

Berdasarkan simpulan di atas maka saran yang dapat penulis berikan adalah :

1. Kepala Desa hendaknya lebih memperhatikan lagi kinerja perangkat desa dengan cara melakukan pengawasan ke setiap pegawai secara intensif dan diadakannya kegiatan

seminar yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam memenuhi tanggung jawab yang telah diberikan.

2. Pegawai sebaiknya bekerja lebih baik lagi, datang tepat waktu agar pelayanan kepada masyarakat dapat selesai sesuai dengan jamnya, pekerjaan yang dilakukan akan terasa cepat dan terselesaikan sesuai dengan waktu yang ditentukan agar terciptanya kualitas kinerja pegawai yang lebih efektif dan efisien.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Amanda, Retnoningtyas. 2019. *Penilaian Kinerja Perangkat Desa*. Penerbit Universitas Muhammadiyah Suka
- Berry, David. 2003. *Pokok-Pokok Pikiran dan Sosiologi*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada
- Dayat Ikhsan Hajati, Dwi Wahyu A, Hj. Nurul Wahyuni (2018). *Pengaruh Karakteristik Individu, Karakteristik Pekerjaan Dan Karakteristik Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai* (Studi Politeknik Kotabaru).
- Dirga Pratama, *Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Kantor Walikota Dumai Bagian Umum*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau (2012)
- Handoko, T.Hani. 2012. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE
- Harbani, Pasolong. 2013. *Kepemimpinan Birokrasi*. Bandung : Alfabeta
- Hasibuan, Melayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Leny Marlina. *Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan*, Fakultas Tarbiyah dan Keguruan IAIN Raden Fatah Palembang, Nopember 2013.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Muhammad Amin. *Gaya dan Tipe Kepemimpinan Kepala Sekolah*, Sekolah Tinggi Agama Islam Rokan Bagan Batu (2023).
- Nurhalim1, M. Zainal Akbar Saputra2, Nuning Setia Ningsih3, Amirullah4, Musli5, Jamrizal6, *Konsep Kepemimpinan: Pengertian, Peran, Urgensi dan Profil Kepemimpinan*, Universitas Islam Negeri Sulthan Thaha Saifuddin Jambi, Indonesia
- P F Lano, *Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai*, Universitas Tribhuwana Tungadewi (2015)
- Rindy Putri Hapsari, Gusti Made Darma, Ariyanto. *Kepemimpinan Kepala Desa Dalam*



- Meningkatkan Kinerja Perangkat Desa Nusa Agung Kecamatan Belitang III Kabupaten Ogan Komering Ulu Timur*
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Sedarmayanti. 2012. *Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung : Refika
- Soekanto, Soejono. 2012. *Sosiologi Suatu Pengantar*. Jakarta : PT.Rajagrafindo Persada
- Sondang P. Siagian. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara
- Sugiman. *Pemerintahan Desa* Vol. 7 No. 1, Juli 2018, Bekasi
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta
- Supardi, dkk. 2014. *Pedoman Penyusunan Skripsi*. Palembang: STIA Satya Negara
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi Konsep Dasar dan Aplikasinya*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

